

# 知识与人力资本的价值贡献 机理及价值载体的选择

郑黎星

(厦门大学 管理学院, 福建 厦门 361005)

【摘 要】 文章以新增长理论、人力资本理论及相关新制度经济学的观点为分析工具,在分析知识与人力资本价值贡献机理的基础上,对其价值载体的选择进行了必要论证,认为会计学上的无形资产科目是新的经济条件下知识与人力资本的价值存在与价值处理的最优载体选择,并提出进一步的研究建议。

【关键词】 知识;人力资本;价值载体;无形资产

【中图分类号】F240 【文献标识码】A 【文章编号】1004-2768(2014)06-0015-05

## 一、研究背景

Ducharme 对经济增长与发展的内在动因总结出了四个主要理论,即人力资本理论、创新理论、智力投资理论以及新增长理论,<sup>[1]</sup>其中,以 P.M. Romer 与 R.Lucas 的新增长理论以及 Schultz 的人力资本理论较具系统性与影响力。

新增长理论有代表性地表现在 P.M.Romer 的收益递增型的增长模式以及 R.Lucas 的专业化的人力资本积累的增长模式上,<sup>[2-5]</sup>其强调了知识作为一种内生的生产要素对经济增长的贡献机理,即知识是经济增长的新源泉,提高经济增长率必须提高知识的积累率,知识的运用与积累同时带来了人力资本积累。Schultz 将人力资本定义为凝结在劳动者身上的经验、知识、能力和健康,是人们通过有目的的投资获得的,是资本的一种形式。他认为,一些国家国民经济能够快速得到发展,国民收入的增长幅度一直高于国家投入的自然资源、物质资本和劳动人时的增长幅度,就是因为除了有着资本和劳动的投入外,还有其他的重要的生产要素在创造价值,这个生产要素就是人力资本。人力资本作为一种生产能力,已经超过了一切

其他形态的资本生产能力的总和。<sup>[6-7]</sup>人力资本理论随后也成为了新增长理论的重要组成部分。

新增长理论与人力资本理论指明了人的知识及其积累并由此派生的人力资本价值对经济增长的重要贡献,同时也表明了知识及人力资本是资本的一种形式,其本身是存在价值的,并且也是可以创造价值的。那么,这部分价值应该通过何种载体进行价值记载,使其价值本质能够被人们所正确认知?现代的会计信息系统又将如何将知识与人力资本的价值纳入系统之内,以便进行必要的价值确认、计量与披露?本文尝试以该两个理论为分析工具,并结合新制度经济学的相应观点,在分析以人的知识为本源的人力资本的价值存在及价值创造机理的基础上,得出必要的结论。

## 二、知识与人力资本的价值贡献机理

(一)知识的价值贡献——生产函数的知识生产要素扩展

经济增长模型随着经济的发展和时代的变迁,被人们不断赋予新的内容与含义,知识要素在经济增长模型中作为内生要素的贡献作用也日益凸现。唐丰义等人在新古典增长模型主要观点的

【收稿日期】2014-04-10

①新古典经济学将企业的生产力发展与经济增长视为劳动与资本增长的结果,较有代表性的是 Solow 的新古典增长模型。

【作者简介】郑黎星(1963-),男,福建莆田人,厦门大学管理学院会计系博士研究生,研究方向:财务会计理论与实务。

基础上,推导出一个扩展的生产函数模型:

$$F(X)=f(A,B,C,D,E,F,G), \text{或}$$

$$F(X)=f(W)+f(M)+f(G)$$

上式中, $F(X)$ 为生产函数, $A$ 为资本投入要素, $B$ 为劳动投入要素, $C$ 为资源禀赋投入要素, $D$ 为组织力要素, $E$ 为科技力要素, $F$ 为知识力要素, $G$ 为经营力要素,要素 $A$ 、 $B$ 、 $C$ 为硬性要素,以 $W$ 表示, $D$ 、 $E$ 、 $F$ 为软性要素,以 $M$ 表示。<sup>[8]</sup>

显然,上述模型一个潜在的结论是,一个组织的生产函数不仅取决于硬性要素与软性要素的投入,而且还依赖于经营力要素对其它的投入要素所进行的过程整合。该模型揭示了以知识为主导的软性生产要素在经济发展过程中的重要价值贡献机理。

为进一步说明知识生产要素的重要作用,笔者结合新增长理论的核心观点,对上述生产函数进行了必要的修正,认为企业的知识要素的投入是构成软性生产要素投入的主体(经营力要素的本质也是来源于知识要素),所以,企业的扩展生产函数可以表示为:

$$F(X)=f(A,B,C,K), \text{或}$$

$$F(X)=f(W)+f(W,K)$$

式中, $A$ 为资本投入要素、 $B$ 为劳动投入要素, $C$ 为资源禀赋能力; $W$ 为硬性投入要素, $W$ 由 $A$ 、 $B$ 、 $C$ 三要素构成; $K$ 为知识投入要素,也可视为是软性投入要素。

上式的经济学意义在于,企业一定时期产出能力和产出量大小(价值的贡献大小),取决于资本、劳动、资源禀赋能力以及知识的投入,同时,企业的投入生产要素可以进一步区分为硬性与软性生产要素,软性生产要素主要来源于知识。企业的产出包括两部分,一部分是硬性生产要素的投入产出,这是早期经济发展模式中典型的价值产出机理,是新古典增长理论诠释的核心;另一部分则是软性生产要素与硬性生产要素相互结合后的超额产出,是新增长理论诠释的核心,知识及其积累在这里扮演了重要的角色。新的经济条件下,企业的产出依靠软性要素投入制胜的已越来越多,企业的生产函数 $F(X)$ 中, $f(W,K)$ 将不断超越 $f(W)$ ,成为企业产出的主要构成部分,而 $f(W,K)$ 的投入产出中, $K$ 的作用也将超越 $W$ ,成为产出的主要

决定因素。

(二)人力资本的价值贡献——人的能力与行为的价值体现

人力资本理论强调了人的知识及其积累并由此派生的人力资本在经济增长中所起的重要作用,但显然,人的知识及其积累必须通过其能力的拥有与行为的实施才能实现其价值。

企业的资源通常可以定义为一种资产或一种能力(Capabilities),能力是企业通过执行日常的(管理)行为与程序所形成的技能(Skills)及所积累的知识的一种无形集束,能力被认为是最难以复制的资源,能力是所有资源中最高阶次的资源,对企业成功的贡献最为重要。<sup>[9]</sup>所以,作为一种资源,能力是存在经济价值的。同样,人的行为也是能够产生经济价值的,如果将行为界定为与物质财富和精神财富的生产、交换、清算、分配相关的各种活动的基础上,那么,人的行为是经济价值的创造、导致、带来、引起、影响等意义上的动因,从而是价值创造的本原。<sup>[10]</sup>

能力的价值与行为的价值是相辅相成的,两者是密不可分的。企业拥有的能力需要借助于其实施某种行动或执行某种程序的有效行为过程来实现其价值。所以,人力资本的价值贡献的机理本质上是体现在人的能力及其行为的价值实现上。

(三)人力资本的价值贡献与制度安排

新制度经济学将人力资本纳入视野,是强调了其作为一般资产的共性,以便于与其他资产放在一起讨论,<sup>[11]</sup>周其仁将企业理解成一个人力资本与非人力资本共同订立的特别市场合约,并认为,人力资本具有自身的重要特点,即人力资本的产权权利一旦受损,其资产(价值)可以立刻贬值或荡然无存,因而人力资本的运用需要通过合理的制度安排进行“激励”而无法“挤榨”,<sup>[12]</sup>故而,任何企业从本质上都必须解决财务资本和人力资本的关系问题,这是获取企业核心能力和确保企业在市场经济中获取持续性竞争优势的关键。<sup>[13]</sup>

正是由于人力资本价值产生的特殊性,所以,人力资本必须与企业的其他资本(通常是物质资本以及其他财务资本)相互协作、共同作用并通过合适的制度安排才能产生价值,也只有将企业的其他资本与具有异质性的人力资本进行有机揉

合,企业的核心竞争能力才可得以产生,才能为企业带来超额的价值收益。所以,以制度经济学的观点来看,合理的制度安排是人力资源价值存在与价值贡献的必要条件,认识制度安排对人力资本的影响作用,才能真正理解人力资本的价值贡献本质机理,才能理解人力资本的价值是企业超额价值存在与创造的前提,才能理解企业的总资本是由企业的非人力资本与人力资本共同构成的资本本质含义所在。

### 三、人力资产:知识与人力资本的价值载体

知识与人力资本的价值及其重要性促使人们必须寻求一定的价值载体以进行必要的价值认知与处理。由于会计系统是对一个经济单元内的财富及财富创造过程进行追踪的系统,<sup>[14]</sup>显然,通过企业会计信息系统对这种价值的投入及其增值过程进行记载与处理便是一种合理且必然的选择,而这需要选择会计上的某项资产科目作为其价值的载体以便实现这个目的。从资产、资源与资本之间的关系及其引申的角度来看,以人力资产(Human Assets)作为知识与人力资本的价值载体来实现这种目的,似乎是颇为合适的选择,只不过在会计实务中却遇到颇大障碍。

#### (一)资产、资源与资本的关系及其引申

资本来源于资源,资源经过开发利用,进入产业资本循环,便成了资本的一部分,也即资源转化为了资本,<sup>[15]</sup>资本在产业资本的流动循环过程中又可以产生新的价值,可以认为资本是资源的一种价值形态体现,并具有价值增值的功能。资产概念本质体现在两个方面,一是资产概念是同稀缺的经济资源相关的,“资产的本质是经济资源”,<sup>[16]</sup>当对稀缺的资源以一定的代价进行开发利用,并明确了一定的产权归属形式时,资源就可以转换为资产;二是资本为了追求价值的增值,总是要寻找机会对某一产业主体进行投入,从而形成被投入主体所拥有的原始性资产,其价值通常通过会计信息系统加以反映。因而我们或可以推论,知识的积累及其由此派生的人力资本是人力资源的一种价值形态表现,人力资源经过开发利用,一旦明确了产权形式,可以转换为一种资产,即人力资产;类似地,人力资产的本质来源于人力资源,人

力资本对产业主体的投入同样可以体现为所投入主体的一项资产,会计信息系统可以将其作为一项资产——人力资产加以确认。因而,人力资本似乎必然选择人力资产作为其价值的载体。

#### (二)人力资产的特殊性

实际上,人力资产的特殊性决定了其不能作为人力资本的价值载体。人力资源会计理论的提出,实质是试图运用经济学的人力资本理论观点,解决传统的会计理论模式中缺乏与企业的核心竞争能力高度相关的人力资源成本与价值处理信息,一些人力资源会计理论专家与学者结合现有的会计学的资产定义概念及属性,认为对人力资源的投资与资产的定义十分接近,因而认为企业的人力资源可以构成企业的一项特定的资产。如认为人力资源投资之所以能列为会计上的人力资产,是因为它具有资产的一般特性;<sup>[17]</sup>也有直接将人力资产定义为组织所拥有或控制的、能以货币计量的、能为组织带来未来经济利益的人力资源,<sup>[18]</sup>等等。但是,也有不少观点认为人力资源不能构成企业的人力资产,如认为人力资源不是企业的一项资产,因为企业向受聘者支付的是劳动报酬,而不是从奴隶市场上花钱买到了一个奴隶,如果企业买到的是奴隶,则可视为企业的一项现实资产,反之,则不是;再之,企业的人力资源由于与企业签订了劳动合同,在“法律上的地位平等”,因而企业并不能拥有与控制;<sup>[19]</sup>人力资源是企业有形资产和无形资产的管理者,将其归结为资产范畴仍需慎重,<sup>[20]</sup>等等。

显然,关于人力资源能否构成企业的一项人力资产,对立的观点是明显存在的。实际上,现存的人力资产概念大多是与人力资源会计理论的提出分不开的,国外权威的会计准则制定机构及我国财政部所颁布实施的会计准则中,尚没有出现真正的所谓人力资产这个概念,在会计实务中,人们也并未真正使用人力资产这个会计科目以记载相应的企业资产变动情况,所以是否能够将人力资源直接视为企业的人力资产的争论可视为只是纯粹一种学术上的探讨,是见仁见智的问题。关键在于人力资产作为会计学上的一种资产概念的提出,不仅碰到计量问题的尴尬,而且还遭遇到道德伦理方面的质疑,因而在类似的问题解决之前,人



力资产尚难以成为一项价值记载的资产科目,换言之,人力资本的价值应该选择一项资产载体来体现其价值的存在,但是,人力资产却未必是该价值载体的合适选择。

#### 四、无形资产:知识与人力资本价值载体的最优选择

如前所述,对知识与人力资本价值投入及其所产生的价值增值的价值识别与必要的会计处理,需要借助于一定的资产价值载体,而在人力资产尚难以承担该重责的现状下,我们应该寻求其他形式的资产载体。由之,现存于会计学上的资产科目——无形资产自然地进入我们的视线之内。这是基于如下因素考虑的:

##### (一)人力资本是无形资本的构成主体

人力资本是指企业中人的知识、技术、能力(当然也必须包括人的行为实施过程)等要素的构成集合,这种集合既是个体各要素集合的加总,也包括个体各要素集合加总过程中所可能产生的协同效应,两者汇总体现为企业总的知识、技术、能力、行为的要素集合。该集合从属于资本的范畴,从资本的构成本质来看,与企业的其他资本并没有什么区别,但其形式体现出的却是非物质形态(Non-physical)、肉眼不可见(Non-touchable)的,因而是从属于无形的资本范畴。

人力资本与企业的其他资本(通常是物质资本以及其他财务资本)一起构成企业的总资本。而如果仅以是否具备物质形态的特征来看,也可以将企业的总资本视为是由有形资本与无形资本共同构成的,因而,相对应地,如果将企业的有形资本视为物质资本以及其他的财务资本,那么,从逻辑的完备性来看,人力资本的概念已经相当接近于企业的无形资本了。

所以,无形资本的概念范畴涵盖了人力资本,将无形资本视为主要由人力资本构成应是具备完备的逻辑性的,因而也可以认为,人力资本构成了无形资本的主体。

##### (二)无形资产边界与内含的可拓展性

对无形资产的边界与内含进行拓展取决于人们在新的经济条件下对于无形资产本质特点的进一步认识。随着经济环境的不断演化、变迁,无形资产的边界与内含出现了新的变化,出现了广义上的无形资产的定义观点,对应于会计学上的定义观点。以相关文献观点来看,对广义上的无形资产的本质认识有如下主流观点:

1.企业的核心竞争力观。Prahalad 等人于 1990 年首次提出企业的核心竞争能力(Core Competence of the Corporation)一词,认为企业的发展由自身所拥有的与众不同的资源决定,企业需要围绕这些资源构建自己的能力体系,以实现自己的竞争优势。企业持续竞争的源泉和基础在于拥有核心竞争能力;<sup>[21]</sup>Valentino 认为,核心竞争力是指一种独特的由技巧、资源、技术以及人员组成的整合体系,可使企业在一个特定的领域内处于领先地位。<sup>[22]</sup> Prahalad 等人进一步认为,核心竞争能力通常是由那些能使企业在市场上进行有效竞争并使公司保持与主要竞争者不同的无形资产组成;Harvey 等人则认为,核心竞争能力是建立在无形资产之上或者将无形资产集成在核心竞争力之内,难以被竞争对手所复制;<sup>[23]</sup>衡量企业核心竞争力大小的依据是无形资产的质与量,企业核心竞争力的强弱体现在创造和提升无形资产能力方面,而提升企业核心竞争力的资产是无形资产。<sup>[24]</sup>

2.知识资本观。Galbraith 在 1969 年首次提出了知识资本(Intellectual Capital)的概念,认为知识资本指的是存在于组织之中的、能够提高企业竞争力的、为企业增加价值的无形资产。<sup>[25-26]</sup>知识资本理论的另一代表性人物 Stewart 认为,知识资本虽然是以潜在的方式存在的,却是企业最有价值的资产,知识资本是能够被用来创造财富的,知识资本的价值体现在人力资本(Human Capital)、结构性资本(Structure Capital)和顾客资本(Customer Capital)三者之中;<sup>[27]</sup>知识资本是企业所拥有或

①当然,从更严格意义上来讲,无形资本的概念范围似乎更为广泛,包括了企业的一些非核心竞争能力的无形资本的投入。但是,非核心竞争能力的无形资本由于不具稀缺性、难以模仿性及不可替代性等软性要素资本的特点,是可以将其排除在无形资本的范畴之外,其资本的价值体现可以以其他的资产载体形式进行记载。

②也可译为智力资本—笔者注。

控制的,能为企业带来收益,并投入企业生产运营中的具有知识含量的无形资产及其载体;<sup>[28]</sup>如果知识(智力)资本能在会计的资产负债表上完全反映的话,那么知识资本也是包含在股东权益中,它所对应的资产是知识资产(无形资产)或通过摊销而转化的其他资产。<sup>[29]</sup>

所以,新的经济条件下无形资产的边界与内含实质上已经扩展到为以人的知识为载体的,以能为企业获取竞争优势的、并能为企业带来超额利润的,形式上为企业所拥有的一种潜在的、隐含的或无形的能力资源的总称。

(三)无形资产的形成机理与人力资本的价值贡献机理相吻合

拓展的无形资产的形成机理如图 1 所示。

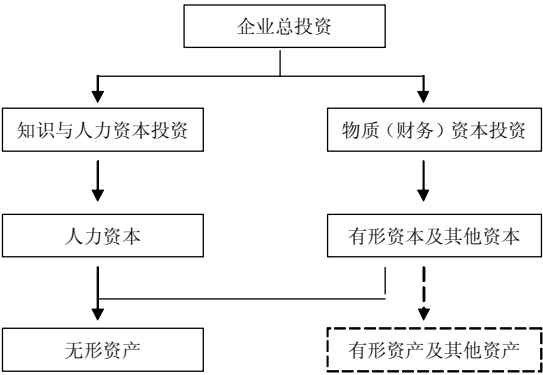


图 1 拓展的无形资产的形成机理  
材料来源:笔者根据本文观点绘制

如图 1 所示,对于任何一个盈利性的组织来讲,总是存在两种投资,一是知识与人力资本的投资,二是物质或财务资本的投资,两者构成了一个组织的总投资资本,投资的目的是为了获取未来的经济收益。对人力资源的投资构成了人力资本,相对应地,物质或财务资本的投资构成了企业的有形资本与其他资本。人力资本的价值是由企业的所有的个体人力资本的价值合并而成的,这种价值的合并应考虑群体内个体掌握知识的相互作用、知识结构的互补程度、企业的组织结构、管理行为、组织文化等因素的影响,是多个个体的知识、能力及其行为的实施及其协同效应所形成的集合价值。正常情况下,企业的有形资本与其他资本是可以企业的一项有形资产及其他资产来记载的,而这正是传统的会计理论模式下会计核算的主体资产——有形资产及其他资产。但是,新增长

理论、人力资本理论及新制度经济学的出现,使得人们进一步认为,对企业的投资有时还能够产生另外一种超额的价值收益,这是因为有了人力资本的参与。企业的有形资本及其他资本在与企业的人力资本协同作用下,可以产生一种新的价值收益甚至是超额的价值收益,而人力资本是具有异质性的,是企业超额价值收益产生的核心驱动要素,也是企业的核心竞争能力的表现所在。这种价值收益可以企业的一项无形资产作为载体以记录其价值的体现所在。

重要的一点的是,单纯的人力资本的价值投入,也并不能构成企业的一项无形资产,需要与企业的其他资本进行结合,在人力资本与物质资本(财务资本)协同作用的前提下,才能产生价值甚至是某种超额的价值,而这样的一种价值才是真正的无形资产本质价值所在,也是无形资产作为人力资本价值存在与价值增值的一种资产的载体的客观要求所在。

五、结语

以企业的核心竞争力观来看,无形资产包括了企业的人力资源、创新能力、组织管理能力、市场营销能力、企业文化、战略管理能力、生产制造能力等;<sup>[30]</sup>以知识资本观来看,企业员工的知识、经验,企业内部的工作方式、习惯、流程,企业的经验性知识、制度性知识,商业秘密和专有技术,企业的客户关系类知识,知识产权,企业文化等构成了企业的无形资产,<sup>[31]</sup>所有这些几乎无一例外都涉及了人的知识、能力、行为及其协同的效应对企业价值创造的作用,也即人力资本所起到的作用,那么,在我们已经分析了人力资本的价值构成及价值创造机理基础上并且将无形资产的边界与内含进行了必要拓展,构筑了无形资产的本质内含与人力资本的价值投入的内在逻辑关系后,在现有的会计理论与实务模式下,将无形资产会计科目作为人力资本价值作用下所形成的企业一项资产的价值载体无疑是一种最优的选择,前提是必须重新对无形资产的会计学定义进行必要的拓展,以便对这部分重要的资产在遵循相关会计原则的前提下进行必要的会计处理,这也是后续需要进一步研究的方向之一。

(下转第 64 页)

- litical Economy ,1956( 64) :416-424.
- [6] Oates ,W.Fiscal Federalism[M].New York :Harcourt Brace Jovanovich , 1972.
- [7] Wilson ,J.D.A theory of interregional tax competition[J].Journal of Urban Economics ,1986( 19) :296-315.
- [8] Wilson ,J.D..Theories of tax competition[M].National Tax Journal , 1999( 52) :269-304.
- [9] Baldwin R ,Krugman P.Agglomeration.integration and tax harmonization[J].European Economic Review ,2004( 48) :1-23.
- [10] Rainald Borck ,Michael Pfluger.Agglomeration and tax competition [J].European Economic Review ,2006( 50) :647-668.
- Causality Evidence in a Dynamic Panel Data model [J].Regional Science ,2003( 82) :277-289.
- [11] 林毅夫 ,刘志强.中国的财政分权与经济增长[J].北京大学学报 :哲学社会科学版 ,2000( 4) :5-17.
- [12] 周黎安.晋升博弈中政府官员的激励与合作——兼论我国地方保护主义和重复建设问题长期存在的原因[J].经济研究 , 2004( 6) :33-40.
- [13] 张晏.分权体制下的财政政策与经济增长[M].上海 :上海人民出版社 ,2005.
- [14] 付文林 ,耿强.税收竞争、经济集聚与地区投资行为[J].经济学( 季刊) ,2011 ,10( 4) :1329-1347.
- [15] 沈坤荣 ,付文林.税收竞争、地区博弈及其增长绩效[J].经济研究 ,2006( 6) .
- [16] 郭杰 ,李涛.中国地方政府间税收竞争研究——基于中国省级面板数据的经验证据[J].管理世界 ,2009( 11) :54-59.
- [17] 张宇麟 ,吕旺弟.我国省际间税收竞争的实证分析[J].税务研究 ,2009( 6) :59-61.
- [18] 孙敏.论集群经济中的税收竞争效应[J].财经研究 ,2005( 9) : 17-25.
- [19] 雷根强 ,何惠敏.产业集聚对我国区域税收竞争的影响——对我国省际面板数据的检验[J].税务研究 ,2009( 9) :26-29.
- (责任编辑 :Z 校对 :R)

(上接第 19 页)

#### 【参考文献】

- [1] Ducharme ,L.M.Measuring Intangible Investment :Main Teories and Concepts[Z].Statistics Canada & OECD ,1998.
- [2] Romer ,Paul M.Increasing Returns and Long-Run Growth[J].The Journal of Political Economy ,1986 ,94( 5) :1002-1037.
- [3] Lucas ,R. ,N.Stokey.Recursive Methods in Economic Dynamics[M]. Harvard University Press ,1989.
- [4] 庄子银.新增长理论的兴起与知识经济的出现[J].经济评论 , 1999( 6) .
- [5] 陆静超.经济增长理论的沿革与创新——评新古典增长理论与新增长理论[J].哈尔滨工业大学学报 :社会科学版 ,2004 ( 5) .
- [6] Schultz ,T.W.Investment in Human Capital[J].American Economic Reviews ,March ,1961.
- [7] 孙馨鑫.人力资本理论综述[J].合作经济与科技 ,2008( 12) .
- [8] 唐丰义 ,房廷汉.经营力 :一个新的理论假说[J].经济研究 , 1999( 2) .
- [9] Galbreath ,Jeremy.Which Resources Matter the Most to Firm Success? An Exploratory Study of Resource-basedTheory [J].Technovation , 2005( 25) :979-987.
- [10] 徐国君.三维会计研究[M].北京 :中国财政经济出版社 , 2003.
- [11] 盛洪.制度经济学在中国的兴起[M].// 现代制度经济学.北京 :北京大学出版社 ,2003.
- [12] 周其仁.市场里的企业 :一个人力资本与非人力资本的特别合约[J].经济研究 ,1996( 6) .
- [13] 杜兴强.人力资本、核心能力及持续经营假设内涵的解读[J].财会通讯 ,2002( 12) .
- [14] Dichev ,Ilia D.On the Balance Sheet-based Model of Financial Reporting.August ,Working Paper ,2007.
- [15] 陈国辉 ,孙志梅.资产定义的嬗变及本质探源[J].会计之友 , 2007( 1 下) .
- [16] 葛家澍.资产概念的本质、定义与特征[J].经济学动态 ,2005 ( 5) .
- [17] 刘仲文.人力资源会计[M].2 版.北京 :首都经济贸易大学出版社 ,2006.
- [18] 张文贤.人力资源会计研究[M].北京 :中国财政经济出版社 , 2002.
- [19] 梁水源.对人力资源会计学科归属的探讨[J].经济问题 ,2004 ( 5) .
- [20] 程蕾 ,艾新宇.对人力资源会计理论的质疑[J].贵州财经学院学报 ,2002( 6) .
- [21] Prahalad C. ,G.Hamel.The Core Competence of the Corporations [J].Harvard Business Review ,1990 ,May-June :79-91.
- [22] Valentino D.Do more of What You Do Best[J].Across the Board , 1992 ,29( 11) :53-54.
- [23] Harvey ,Michael ,Robert Lusch.Protecting the Core Competencies of a Company :Intangible Asset Security[J].European Management Journal ,1997 ,15( 4) :370-380.
- [24] 汤湘希.商誉与企业核心竞争力之异同及其相互关系[J].现代财经 ,2004( 11) .
- [25] 范徽.论企业知识资本与核心能力的整合[J].经济管理 ,2001 ( 22) .
- [26] 杨东方.智力资本内涵及构成研究综述[J].企业导报 ,2011 , ( 8) :62-63.
- [27] Stewart ,Thomas A.Your Company's Most Valuable Assets : Intellectual Capital[J].Fortune ,October ,1994.
- [28] 王兴元 ,成冰.企业知识资本内涵及其评价研究[J].科学与科学技术管理 ,2003( 9) .
- [29] 傅元略.企业智力资本与企业资本结构优化[J].中国工业经济 ,2002( 3) .
- [30] 余伟萍 ,陈维政 ,任佩瑜.中国企业核心竞争力要素实证研究[J].社会科学战线 ,2003( 5) .
- [31] 李浩 ,戴大双.西方智力资本理论综述[J].经济经纬 ,2003 ( 6) .
- (责任编辑 :L 校对 :Q)